



Non-respect d'un accord d'entreprise VSD et préjudice financier

Par kekedu73

Bonjour à tous,

Je sollicite votre avis concernant un problème d'application d'accord d'entreprise et de respect de mon contrat de travail (secteur métallurgie).

Cet accord est disponible sur le site Légifrance via le lien suivant : <https://www.legifrance.gouv.fr/acco/id/ACCOTEXT000047447265?fonds=ALL&init=true&page=1&query=winoa&searchField=ALL>

Voici les faits :

Mon poste : Je suis technicien de maintenance dans le secteur électricité / automatisme en CDI.

L'accord d'entreprise : Un accord sur la réorganisation des équipes (déposé sur Légifrance) stipule explicitement en page 4 que mon secteur (Électricité / Automatismes) doit fonctionner en « Équipe tournante avec intégration d'une prestation le weekend » (VSD).

Mon contrat : * J'ai signé un avenant à durée déterminée pour l'année 2026 qui reconduit cet accord et précise (Article II) que je dois bénéficier de l'ensemble des primes et majorations associées (prévues en page 8 : majoration de 50 %, prime de 100 ? par weekend, 4h de repos compensateur COR par weekend). (Lien de la reconduction : <https://www.legifrance.gouv.fr/acco/id/ACCOTEXT000053031186?fonds=ALL&init=true&page=1&query=winoa&searchField=ALL>)

De plus, un avenant à mon contrat de travail du 8 août 2024 liait mon évolution salariale à "ma capacité à intégrer l'équipe VSD sur une base régulière à partir de janvier 2025".

Le problème :

Sur le terrain, mon responsable refuse de mettre en place le roulement. Il maintient un de mes collègues en "poste fixe" VSD. À l'oral, mon responsable m'a justifié ce choix par ces mots :

"Il faut privilégier Mr X"

"Il faut sauver Mr X"

"Mr X a une entreprise en dehors de l'usine donc on lui laisse les VSD, ça l'arrange et nous aussi. Et puis comme il y a pris goût..."

"Mr X menace de poser sa démission si on lui enlève les VSD, on n'a pas le choix"

Je suis revenu plusieurs fois à la charge concernant la rotation du VSD. J'ai envoyé l'accord par mail à mon responsable ainsi qu'à un élu du CSE. Mon responsable m'a alors expliqué qu'il y avait « toujours une petite différence entre les accords signés et la réalité ».

Historique et contexte :

En 2022, "Mr X" et ses collègues ne voulaient pas faire les VSD car la prime n'était pas assez élevée pour eux. Ayant initialement été embauché pour les VSD (le 22 novembre 2022), la direction m'a intégré dans la rotation du VSD début 2023, comme il était convenu d'après l'accord. Puis, après quelques mois, ils m'en ont enlevé car, comme je sortais de l'école et que j'avais peu d'expérience, je n'étais pas encore totalement formé pour assumer seul les VSD. Les collègues de "Mr X" ont donc dit que, puisque "Mr X" voulait les faire, il fallait le mettre en VSD définitif.

Les mois ont passé. Comme je sortais de l'école, ma formation a été un peu plus longue que pour les autres en raison de mon manque d'expérience (m'ont expliqué les collègues de "Mr X" en 2024, soit 1 an après mon embauche). Je suis donc revenu plusieurs fois à la charge, notamment auprès des RH, qui m'ont fait signer un avenant à mon contrat de travail le 8 août 2024 indiquant : « capacité à intégrer l'équipe VSD sur une base régulière à partir du 1er janvier 2025 ».

L'année 2025 a passé et je suis de nouveau revenu à la charge auprès de mon responsable pour les VSD. Ce dernier m'a indiqué que le VSD était un poste fixe et m'a affirmé oralement que "Mr X" avait un contrat spécialement pour les VSD. Il m'a également précisé que la prime de 100 euros par weekend prévue dans l'accord était uniquement pour "Mr X" et que la direction allait la supprimer pour nous, en me disant : « Vous serez comme à l'aciérie, 125 euros par mois pour le mois complet ».

J'ai demandé directement à "Mr X" s'il avait un contrat spécifique : il m'a répondu que non, qu'il n'avait pas de contrat de ce type et que la prime pour la maintenance était bien de 100 euros par weekend.

Il m'arrive parfois dans l'année de remplacer "Mr X" quand il pose ses congés. Je me suis rendu compte qu'il me manquait à chaque fois la prime de 100 euros par weekend. J'ai donc appelé le service des paies afin de comprendre ma fiche de paie et réclamer cette prime. La gestionnaire m'a dit que je ne pouvais pas l'avoir car il fallait faire le mois complet : « Vous comprenez, vis-à-vis des autres, je ne peux pas vous donner la prime de 125 euros pour le mois complet ». Je lui ai précisé au téléphone que d'après l'accord Légifrance, la prime était de 100 euros par weekend pour le secteur maintenance. Elle m'a soutenu que non et que c'était moi qui avais mal compris. Plus grave, elle m'a affirmé au téléphone que j'avais dit que « je ne voulais plus faire les VSD ». Je lui ai répondu : « Mais qui vous a dit ça ?! ».

Je suis ensuite retourné voir mon responsable, qui m'a expliqué que la gestionnaire s'était trompée au téléphone et qu'il ne fallait pas l'écouter car elle racontait n'importe quoi. Mon responsable m'a ensuite dit que c'était compliqué parce que, pour m'accorder la prime de 100 euros par weekend, il faudrait « renégocier avec la direction... donc on ne sait pas trop... ».

Mes questions :

L'employeur a-t-il le droit de déroger à la clause d'organisation "équipe tournante" d'un accord collectif pour un arrangement individuel (éviter une démission, arranger la micro-entreprise d'un salarié), au détriment des autres salariés ?

Puis-je solliciter l'inspection du travail de manière anonyme pour demander un contrôle général sur l'application de cet accord VSD et le non-versement des primes associées lors de mes remplacements ?

Merci d'avance pour vos précieux conseils !